

## Svar - Interpellation (C) - Vården kapar kostnader för inhyrd personal

Magnus Svensson (C) frågar:

- Vilka konsekvenser har minskad hyrpersonal medfört för vården i Gävleborg?
  - A) Fördelar
  - B) Nackdelar
- Hur ser det fortsatta arbetet ut med att minska inhyrning av vårdpersonal

### Hälso- och sjukvårdsnämndens ordförande Jennie Forsblom (KD) svarar:

En stor fördel med ett minskat beroende av hyrpersonal är att resurser kan läggas på våra egna verksamheter och medarbetare. Tid som tidigare lagts på att avropa hyr och framförallt introducera hyrpersonal kan istället läggas på att säkra en långsiktigt hållbar arbetsmiljö, utveckling av vår egen verksamhet och medarbetare och arbetsgrupper som stödjer varandra. Det är framgångsfaktorer som även lyfts fram av de verksamheter som lyckats bra med omställningen.

Nu syns också tecken på att effekterna märks på arbetsmiljön, sjukfrånvaron planar snabbast ut på de avdelningar som har lyckats bäst med att bli hyroberoende. Ett högt medarbetarengagemang och utveckling av effektiva arbetssätt i verksamheten gynnar patienterna och är grunden för en långsiktigt hållbar ekonomi. Resultatet hittills är att antalet hyrkonsulter som är allmänsjuksköterskor har halverats jämfört med sista kvartalet 2023. 45 personer har hittills i år valt att ta fast anställning hos Region Gävleborg istället för att arbeta som inhyrd. Under 2023 kostade hyrpersonal drygt 650 mnkr, efter augusti i år har den kostnaden minskat med 130 mnkr. Efter andra kvartalet i år låg andelen på 9,1 %, att jämföra med 13,8 % i slutet av 2023. Målet är att kostnaderna för hyrkonsulter ska vara högst två procent av personalkostnaderna i slutet av 2025. Det fortsatta arbetet handlar om att hålla ett gemensamt fokus på utfasning av hyrpersonal i linje med planen.

Utfasningen av inhyrd personal kommer inte fullt ut att kunna ersättas med ordinarie personal, som situationen ser ut nu. Således skulle en negativ konsekvens kunna bli att vi får färre medarbetare med den kompetens som behövs, en problematik som är tydlig när det gäller läkare inom primärvården. Därför är det av vikt att vi under processen fortsätter arbetet med att vara en attraktiv arbetsgivare, för att behålla och rekrytera medarbetare. Möjligheter till mer variation i arbetet behöver också fortsätta att skapas exempelvis via rotationstjänstgöring och schemaläggning. Vi kan även anamma de möjligheter till nya arbetssätt som bland annat modern digital teknik erbjuder. Inhyrd personal kan fortsatt utgöra ett komplement vid tillfälliga arbetstoppar, storhelger eller då en särskild kompetens saknas.

Jennie Forsblom (KD), ordförande hälso- och sjukvårdsnämnden